

最新管理心得体会的(大全10篇)

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

管理心得体会的篇一

时间要求：本次专业实习从20xx年2月24日到4月4日，总共30个工作日。实习要求：本次实习要求选择在工程管理专业相关单位进行实习，要求学生能够熟悉招投标代理、工程评估、测绘、估价、拆迁、项目实施、项目管理、工程造价咨询等工程流程；了解企业经营范围；积极参与，至少一个项目；注重积累，实现专业实践技能的提高。另外要求学生必须服从实习单位有关人员的领导。虚心向实习单位的同事学习，尊敬师长、诚恳待人、团结友爱，处理好工作关系和人际关系。并且能够遵守国家法律、法规和实习单位的规章制度，遵守劳动纪律，以保证实习的顺利进行。

管理心得体会的篇二

深入到工程专业相关单位，类如工程咨询机构、施工企业进行实习，熟悉企业运营、工程管理实际情况。通过到实体公司的实习，使学生了解招投标代理、工程评估、测绘、估价、拆迁、项目实施、项目管理、工程造价咨询等工作流程；通过实习促进学生提高专业技能，积累工作经验，为学生进入社会提高竞争力奠定基础。

管理心得体会的篇三

在职场中，管理思维和领导能力的重要性日益凸显。作为团队的核心，管理者是企业发展的中枢，对于企业的百姓利益、

流程改善等方面起着重要作用。在我的职业生涯中，我积累了一些关于管理的心得体会，今天我想分享给大家。

一、领导力

成功的管理者，首先要具备领导力。领导力是指管理者对下属的人格魅力和能力影响力，建立起信赖和认可的关系。有一个好的领导需要有这样一些素质，如诚信、耐心、责任心、沟通能力等。诚信是领导者的基本底线，负责是领导者的廉价，而沟通能力则是领导者与下属之间建立良好关系的必要条件。只有一个充满谦卑、创新意识和明确目标的管理者，才能赢得下属的尊重和信任。

二、学习能力

想要成为一名成功的管理者，还需具有强大的学习能力。虽然管理这个领域具有一定的规范性和方法论，但每个企业其实都有自己独特的特色，针对企业的特色进行合理的管理需要根据不断学习。管理者需要从不经意的经验之中采集信息，不断学习新的技能，发现企业管理上的小问题并加以解决，从而拥有更好的管理能力。

三、团队意识

管理者的成功在于团队的成功，而团队的成功要依赖于管理者具有强烈的团队意识。不管是什么角色的成员，管理者都必须在各方面发挥示范和指导作用，让各个成员的任务相互配合和协调，最终达成高绩效的目标。而具有团队意识的管理者，则能够建立起一种高度融洽的企业文化氛围，维系一个相互信任的工作环境，并通过引导员工正面、积极地工作，提高员工的工作效率，进而达到管理的成功。

四、目标意识

一个成功的管理者，必须具备明确的目标和实施计划，以保障企业的持续发展。这就需要对于所担当的岗位和责任有着明确的认识，时时刻刻思考企业目标和解决问题的最简洁方法。想要将企业发展落到实处，公司领导必须制定出有针对性和可实施性的目标计划，并通过具体实施行动，使整个团队的共性目标落实和达成。

五、施行能力

管理理论以及技能的掌握是一个管理者的必要条件，但其成功与否还要看他的施行能力。管理者要具有开发和执行新计划的能力和 Innovation 思维，对业务市场发展趋势和影响进行分析和把握，找到新的商业机会和全新、创造性的解决方案。同时也要在团队中具有明确、发动、应对危机等能力，掌握一件可以解决矛盾的本领，让团队发展得更为顺畅和平衡。

总之，管理者的成功不仅与业务能力有关，而且与多方面的才能有关。在职场中无论你是否是领导，在实现自我成功的同时，也要注重团队合作的建立和发展，这不仅能够使自己获得更多的收获，同时也能够提高整个团队的凝聚力和创新能力。

管理心得体会的篇四

在管理系统特别是企业管理中，管理具有有形性与无形性两面性，即有形管理与无形管理。下面是本站为大家带来的管理分享心得，希望可以帮助大家。

最近自己周边发生了太多的事情。在真正的团队管理中，我有太多的心得想和大家分享。

首先，在团队管理中真正的领导首先应该体会到同伴的痛苦与困难。既然你是一个管理者，你在团队中你的工作的最终

目的就是让团队的工作更有效率，为团队指明方向。在这个基础上，尽可能地和你的伙伴员工站在一条线上，感受他们的困难，感受他们的快乐。这样才能真正赢得团队的尊重和接受。工作中不能总想着因为自己是领导就有权使用最好的设备。而要考虑到下属和员工使用较差的设备时的不便和痛苦。要真正意识到领导独立办公室不是尊严和地位的象征，而是因为需要独自沟通，又需要知道下属工作的时候留给他们足够的面子的需要。

第二，每个人都是人才。对于员工而言，每个人都是人才。所以在团队中，千万不能指责一个员工笨。这么一个简单的评论伤害的不只是一时的心情。如果内心对你心怀尊重，你这个“笨”字伤害的是个人对他自己一生的评价。天生我才必有用，这句话不是专指自己的，更重要是说你的员工和下属的。既然天生我才必有用，那么天生他才也有用。当因为团队的发展需求需要裁掉一些员工的时候，首先应该注意的是发现员工的优点，帮助他树立信心。甚至利用自己作为领导的资源为他的个人发展提供一些有益的建议，或者推荐到更适合他的岗位上去。因为，他是人才。

第三，在团队管理中应该勇于分享。这里的分享不只是分享自己的信息和知识，更多情况下是要分享自己的感受。很多人认为自己作为领导的真正的能力是某种绝招。泄露了某种能力或者绝招就会威胁到自己的领导地位。其实不是这样的，乐于分享不仅能让团队取得更大的进步，还能让自己的绝招经过集体的智慧变得更加强大。团队也会因为你的分享，而回馈更多的尊重。真正的领导的尊重是从分享和帮助开始的，而不是从某某总的称谓开始的。

第四，要给予团队足够的理解和耐心。在现在的最先进的人力资源管理中，其中招聘环节搞得最复杂。不仅要通过原有的领导那里了解员工工作是否真实，还要通过背景调查了解员工之前岗位中出现的种种问题。其实这些工作的本质就是了解和理解你的员工。一个员工的频繁离职可能不是因为其

不稳定，而是因为他的职业经历不是那么顺利。一个员工不远千里希望加盟一家公司可能真实的原因是想夫妻团圆或恋人相聚。或许团队的进步不是像我们想象的那么快，我们要真正去思考这个现状背后的原因，给予团队足够的耐心。

第五，要让员工学会自己管理自己。让员工自己管理自己的法宝就是让员工自己学会如何计划自己的工作。一般的团队都是每天一大早领导分配任务，今天张三干这件事，李四干另一件事，王五干最后一件事。一天结束后，领导为当天的工作做点评，结果谁做的好，表扬，谁做的不开痛批一顿。这样的管理结果就是领导每天都在想着明天安排员工做什么事。怎么考核。很明显，一个人的精力是有限的，当这个领导的下属超过6个人的时候，问题就出现了。因为他不能顾及到每个人的工作安排。所以没有被安排到的人就会心存侥幸，被安排到重任的人就会叫苦连天，埋怨老天不公。另一方面，员工面临的工作有事是会变化的。客户的临时变卦会让原有的工作计划变得无从下手。原先被派了任务的员工可能因为外部原因工作任务变得不堪重负，也可能变得微不足道。团队效率之低下可想而知。

我认为领导要花时间教员工自己学会自己计划自己的员工，学会以结果为导向考核自己的员工。自己计划自己的工作是一种能力。并非所有的员工有具备这种能力。为了团队的成效整体提升，为了团队的效率，作为领导要教会团队具备这样的能力，这是一个磨刀不误砍材工的举措。员工每天花一个小时做计划，看似浪费时间，但是你却省去了为他们如何计划安排的时间，并且员工自己安排的计划一般自己都会努力实现来！

当班主任已有一个学期，在班级管理上没有过多的经验与大家分享，现就把我对班主任工作的认识以及班级管理的心得介绍给大家。希望能对大家以后的班级管理工作有所帮助，同时也对我班级工作的批评和指正。

我的班级管理理念是：

一、用爱心赢得学生

“爱就是教育”，教师只有用自己的爱，才能与学生产生心灵的碰撞，才能达到超越人的自然属性而达到完美的境界。教师对学生的爱和理解，可以使学生感到温暖、关怀，可以沟通师生之间的感情。总结多年做老师的体会，我认为：教师的爱应撒在学生集体中，教师的爱应插在学生的心坎上，包括对优等生的培育，对一般生的促进，对特殊生给予的特殊的关怀，对后进生给予的偏爱。如：我班学生刘新刚分入我们班时，自由散漫，说话没有礼貌，上课说话捣乱。对于这样一个学生，我没有急于批评，更没有放弃他。而是进行多方面观察，与他交谈。在交谈中，我发现他有一种玩世不恭的态度，好像别人都欠他什么似的。而且他还有种种恶习，有好几次我发现他欺负女同学，欺负了女同学又不承认，而且还做了很多我认为卑鄙恶劣的事情。后来我了解到他是因为小学成绩较差，怕别人都瞧不起他；又加上升入初中后随着生理的发育，已经渐渐的进入青春期，所以才渐渐的开始欺负女同学，以博取女同学对他的注意。为了能使他行为转变，我经常找他谈心，让他树立正确的人生观，正确对待男女生之间的问题，鼓励他不要放弃自己的学习，用实际行动来证明自己并不是一个不求上进的人。记不清多少次和他促膝谈心，有多少次和他一路同行，我的关心教育终于融化了他冰冷的心，他开始渐渐的变了，变得有礼貌，懂事了。劳动积极，学习也比以前用功了。又如我班学生苗荣华、刘杨、陈静等同学起初他们的学习成绩并不优异，后来经过谈话后，他们意识到老师对他们是真心的，这个真心没有一点点的虚伪，是老师真心向他好，真心对他好，这颗真心就是爱，也没有过多的过多的话语，他们的成绩便直线上升，从升入初中开始的成绩不及格到现在的优秀学生，他们已经完成了质的蜕变。

后进生意志薄弱，自控力差，行为极易反复无常，所以做后

进生的思想工作不要简单地认为通过一次谈心他们就能彻底改好。遇到后进生不良行为出现反复，班主任一定要有耐心客观分析不良行为反复出现的原因，要及时发现、及时抓住、及时诱导，做到防微杜渐。我班还有很多后进生，象王玉振、于跃、许巍、肖斌、于文静等同学，我利用节假日对他们进行文化课上的辅导，利用课余时间找他们谈话，利用班级活动增强他们的自信心，虽然他们在成绩上没有进步，但是我知道一块顽石需要长时间用心才能将其感化，我始终没有放弃他们。真正的做到了爱生如子。在把爱奉献给学生的同时，自己也在收获着学生们的爱。一句句亲切的问候，让我感到欣慰，增强了自豪感。现在，我们班基本上建立了师生之间的和睦关系，形成了班级团结、和谐的气氛。

我坚信：只要我们用一颗真诚关爱的心去开启不同学生心房的门锁，定能给学生捎去和煦的春风，给班级带来亮丽的风景。

二、用竞争带动管理，让班级干部发挥效力

要管理好一个班级体，光班主任和几名代课老师是不行的。如果做到“事必躬亲”，最后只能疲于奔命，可能收效甚微。如果班主任有一批得力的左臂右膀——班干部，班主任就不会为繁琐的班级工作忙得焦头烂额，班级工作也因为有了一批得力干将的群策群力而做得更圆满。这就需要班主任知晓班级管理艺术，培养出能干的班级“小管家”，让他们参与到班级管理中去，做管理的主人。

班干部是班级的中流砥柱，是班主任的得力助手。我在学期初，我并不了解每个学生，对于谁的能力强、谁的能力弱，自己心中也没有底，于是我采用在自己设计的拓展活动中观察同学们的方式选举班干部。活动中我认真观察每个同学的性格和特点，选择凝聚力和组织能力最强的发展为班干部。这样做既可以增强学生的团结合作的意识，又可以让乐于为班级服务的学生接受锻炼，展示自己的风采。有同学们的信

任感做后盾，无形中激发了班干的主人翁意识，班级的核心运转起来就更加富有朝气蓬勃，积极向上的活力。

让班干管理，并不意味着放任自流，班主任袖手旁观，班主任要充分发挥“主导”作用。班主任的引导如果自始至终，那就是牵着学生鼻子走，班主任的引导显得尤其重要。首先班主任要把握住引导的时机，开学之初，是关键时期，是新任班干部履行职责的开始。这时，我引导班干分析班级现状，研究管理策略，制定管理计划，例如上学期元旦文艺晚会、班级爱心小超市等活动，都是由班干部亲自策划组织的。有这样的管理队伍真的是让我一劳永逸。

在我的探索和实践，我深刻地认识到：班主任只有选拔好班干部，给他们一个施展才华的舞台，在老师同学信任的目光中他们才能真正地以主人自居，为老师排忧，为同学做实事，才能使班级管理获得成功，以达到“教是为了不用教”的教育目的。

三、用活动增强斗志

班集体是学生成长最直接、最有影响力的课堂。最有效的教育方法不是说教，而是形成使人向上、向善的积极氛围。风气是无形的力量，它能引导人、陶冶人、教化人，塑造美好的人格。

班主任要充分调动学生的积极性，组织开展丰富多彩的班级活动，充实学生的学习生活，丰富学生的精神世界。按照学校的计划，班组开展了一系列主题教育活动，在活动中，我充分尊重学生的主体地位，放手让学生大胆设想、安排，自己则以合作者的身份与他们共同商讨，提出参考意见，不过分干预，不把自己的想法强加于学生，由学生自己总结活动的得失。在班级管理中，我特别注重班级拓展活动，先后设计了班操《玛卡莲娜》，《报数》、《抓小鱼》、《爱心天使》等拓展游戏，设计了《爱墙》，在元旦活动中我设计了

《展示自我》活动小游戏，给每一个学生提供一个展示自我的舞台，让每一位学生展示最精彩的自我，通过这些活动，同学们团结合作意识和自信心都增强了。学生的组织能力也得到了提高，顽强拼搏的精神也得到了培养。同学们更加热爱他们的班级，这样增强了班级的凝聚力。

四、用奉献获知感恩

我认为爱的教育就是奉献，这个学期我将学校奖励五星级班级补贴全部贡献给了班级，先后为学生购买了书立、在班级的布置中我购买了鱼缸，就连心爱的鱼都是从家里捞出来放在学校里的，自己动手设计了班级文化。亲自录制并刻盘元旦文艺晚会，每生一盘；在期末考试之后贡献了200元作为奖励吃肯德基的经费，以奖励那些成绩突出，学习进步的同学；购买了190元的励志书籍建立了小小图书角丰富学生的视野，建立了爱心小超市，让学生自主管理；购买了笔记本分别奖励给了30名为班级做出突出贡献的同学；将自己的舞蹈场地贡献出来免费排练元旦节目，节假日对后进生的免费培训也是在我自己的舞蹈场地里举行的。通过爱的奉献让每位同学都能找到在班级中的位置，也都让他们体会到了“天生我辈必有才，天生我才必有用”信心。

我坚信只要用爱心赢得学生、用竞争带动管理、用活动增强斗志，用奉献获知感恩，我的班级就一定会成为学生健康成长的乐园。

以上是我的班级管理心得，是这些想法引领我申请做了一名班主任。回顾我的教师生涯，再回顾我任班主任的这一个学期，虽没有轰轰烈烈，但也事事尽心尽力；每天都在繁忙中平凡地度过，但走过的每一段路，都留下我踏实的足迹，都折射出我生命的价值，我感谢西郊实验学校领导对我的信任，班主任的经历让我成熟，在辛勤的耕耘中收获人生的精彩。

浦发银行乌鲁木齐南湖路支行营业部作为支行的一个窗口，

承担着支行的对外结算和服务，为支行和客户建立合作关系起着重要的作用。支行营业部现有员工8人，在20xx年的工作中，在支行行长的带领下，紧紧围绕支行的各项工作，强化支行的6s管理工作建设，不断推进支行的6s管理工作，提高了支行员工的整体素质，使支行凝聚力明显增强，全员动手，齐心协力，支行环境日新月异□6s管理工作走在分行的最前列。

一、6s现场管理模式是经实践证明为一种先进、实用性强的现场管理系统方法，包括整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全六个部分，主要功能是为银行解决用好的空间、用足空间、保持环境清洁、形成良好习惯、重视安全等问题。成功的导入6s□可以改善和提高银行形象，促进工作效率提高，切实保障安全，是一件可以提高银行社会效益和经济效益的大好事。

所以支行自20xx年12月成立以来，从支行行长到员工就把6s管理做为支行工作的重要组成部分，成立了相应的推进组织，根据自身情况合理配置了资源，促使我支行的柜面及大厅的布置装修都严格按照6s管理的要求执行，营造了一个整洁、优美、有序、高效的工作环境，也成为乌鲁木齐分行的6s管理的典范和模板。

的提高。

6s管理的内容包括：清扫、清洁、整理、整顿、安全、素质。所以光靠改变工作环境是不能达到6s管理工作的真正目的。支行自开业以来就一直注重对员工进行6s管理理念的灌输，让每一位员工真正了解6s管理的真正内涵，让他们知道推行6s管理不但可以改变支行的形象，而且员工也从中受益非浅，整洁的工作场所让上班的员工心情舒畅，更好的服务客户□6s管理也是我行无声但最有魄力的营销员；可以从那里得到整洁银行美誉的赞扬，获得广大客户的信赖；在客户到我行来办理业务时，借此提高我们银行的形象，吸引更多的客户。

二、正是基于以上的管理理念，南湖路支行开业以来根据6s管理的要求制定了规范化、标准化和制度化的6s管理手册，明确确立了支行6s管理的方针和目标；支行6s管理组织架构；6s管理的职责分工；6s管理的操作规范和标准；6s管理的监督和检查；6s管理的分析和改进；6s管理概述等。

好。

三、在保障6s长期维持的管理工作中，支行一直强有力地贯彻执行以下六点，：

2、支行主管每月定期和不定期巡查现场，进行6s亮点、暗点观摩与点评。

5、设立各区域《6s的检查评分表》必须排出名次后公布，并与责任人的奖惩挂钩；

6、严格执行6s管理工作的考核，对在6s工作中表现优秀的员工进行奖励，对疏于6s管理工作的员工进行惩罚，以激励员工对6s管理的积极性。

四、支行在基础管理等方面不断发明创新，营造了一个整洁、优美、有序、高效的工作环境，对外树立了良好的银行形象。支行根据现金区和非现金区的柜面结构及所需要要配备的各种设备专门请人设计了可以把各种电线杂物包住的柜子，走到柜台旁边视线可见的的范围内是非常整洁的，只能看到柜子，所有的电线杂物全部包在柜子里面。支行还根据柜员平时使用频繁的凭条和印章的长宽高，也请专人设计了放置凭条印章的盒子，使台面看上去即整洁又美观，也节省了空间。支行对每个岗位，每个流程，每个环节都进行了统一的规范，这样每个员工心中就有了一个标准去遵循，在工作中时时刻刻思考并按照标准来执行，慢慢就形成了一个统一的模式化的工作流程，使用支行的服务质量和效率得到了一个质

的飞跃和提升。支行经常组织员工进行各种培训和学习，内容非常丰富，不仅限于和工作有关的业务知识和技能的学习，还请专业人士对员对进行色彩搭配、形体、化妆等各项有助于提高员工素养的项目进行培训，取得了明显的成效。

五、结合实际，寻找差距

支行目前虽然许多方面已经运用6s管理体系来进行管理工作，但离6s管理工作的要求还是有很大的差距，同样，我们也认识到，在6s管理工作中，我们还必须提高支行员工的整体素质和业务水平，并健全各项管理制度，并得以坚持以制度管理，这样就可以为6s管理工作的推进提高打好基础，因为6s活动的中心就是在于“坚持”。在工作中，我们离6s的要求也还有差距，例如整顿，我们目前办公室环境变得舒适了，但各种物品摆放、分类工作仍有很多方面要改善。这是日日做，天天做的事情。同样在岗位上要变得无垃圾、无尘灰、干净整洁，将设备保养得锃亮完好，并把这些工作制度化、标准化的管理工作还必须更进一步加强。通过学习，我们应该严格按照我行推行6s管理推进重点要求来改正自己的工作作风和工作态度，要深刻理解6s六个要素的含义、作用，以及在工作中的要领，使6s管理在我行得到严格的执行。

管理心得体会的篇五

我们应该如何有效的运用时间？时间管理是在有目标的人身上才能体现出其成效的。下面是本站带来的时间管理心得体会范文，欢迎大家阅读。

俗话说：“浪费时间就等于慢性自杀。”也就是说时间就是生命。珍惜生命就是要好好的把握时间，把握现有的时间，改变将来的命运，而过去已是过去，我们所不曾改变的东西。

通过学习李践的《时间管理》使我们了解了更多的关于我们在时间上的合理利用及提高利用率的方法。时间对每个人都是公平的，在我们过去的生活中，我从中发现在管理时间中诸多不足，也通过在学习李践所讲解的过程中学习和改进。例如：在过去的时间，我们碌碌无为，但是它已成为过去，埋怨、后悔也无济于事，所以我们要无怨无悔地面对当前现有的美好时间。把握今天，才能展望未来，未来才会有希望。

生命仅有一次，人生也不过是时间的积累。珍惜时间就等于珍惜生命。今天的每一分钟都胜过昨天的每一小时。而现在，把握今天的每一分每一秒，它将点点滴滴地铺垫着你生命中的道路。认真做好每一件事，因为它都需要时间。过去将一去不复返，珍惜眼前的时间，才能珍惜你的生命。永远要记住，生命只有一次！

燕子去了，有再来的时候；杨柳枯了，有再青的时候；桃花谢了，有再开的时候，但是时间却一去不复返了。

时间是世界的霸主，“随着时间的流逝，许多繁华的城市变成废墟，满头青丝的少女成为白发苍苍的老妇。人类的赫赫业绩，总是在时间的车轮下被碾个粉碎。”“时间不断地将现在抛向过去，使人产生悲观和绝望的情绪。但是，时间的另一个功能是将意想不到的、完全新奇的未来之物接纳到现在。”可以说，时间掌控着世界上的一切，当然也包括芸芸众生中，你和我的生命轨迹。或许，你我还处在生命中幼小的童年时代，我们默默无闻、一文不铭，但只要你能管理好你生命中的时间，那么，你也就驾御了世界的霸主，它就可以让你成为富翁、作家、名人……甚至有无数的可能，只要有足够的时间，因为任何东西都是用你生命中的时间换来的。

在读这本书之前，我对时间管理有着很模糊的认识，比如说：老师给我们给我们布置的寒假作业、我是一天拖一天，今天说明天做，明天说明天……就这样，直到快开学了我才开始

去做老师布置的功课。有一首诗叫《明日歌》，是啊！我生待明日，万事成蹉跎；世人苦被明日累，春去秋来老将至。当看完这本书时，我发现我以前是多么的愚蠢。郭沫若说过：时间就是生命，时间就是速度，时间就是力量。

我在这本书上还看到过这样一则小故事：传说在五台山的悬崖峭壁上生长着一种与众不同的鸟：它长着四只脚，两只光秃秃的翅膀，但不会像一般的鸟一样飞行，人们都叫他“寒号鸟”。在一个草长莺飞的春天，草碧绿树绿的夏天，稻香满空的秋天，寒号鸟都整日东游西荡，还一个尽地向其他鸟儿骄傲的展示它那绚丽多彩的羽毛。随着隆冬将至，其他的鸟都忙开了：它们有的开始结伴飞到南方，准备过一个温暖的冬天；留下来的，就整天忙着积聚食物，衔草筑巢。唯独寒号鸟浑然不把如何过冬当回事，转眼间，冬天来临，天气一天比一天冷，其他鸟儿都换上了羽绒新装，而且待在温暖的巢里。这时的寒号鸟，身上的漂亮羽毛都脱光了。夜间它躲在石缝里冷得直打哆嗦，它不停的叫着：“冻死我了！冻死我了！……明天就垒窝！冻死我了！明天就垒窝！等到天亮了太阳出来了，温暖的阳光一照，寒号鸟忘记了夜晚的寒冷，于是它不停的唱：”得过且过！得过且过！太阳下暖和！太阳下暖和！“就这样寒号鸟过一天是一天，一直没给自己造个窝，最后冻死在岩石缝隙里了。”

明天明天，还有明天，寒号鸟就是这样安慰自己。却不知道这个明天足以把它带入坟墓，所以我们一定要做到今日的事今日毕。

珍惜时间就是珍惜生命，牢牢的把握住在生命中的每一分每一秒。时间是世界上最快又最慢，最长而又最短，最平凡而又最珍贵，最容易被忽视而又最令人后悔的东西。

每个人每天只有24小时，1440分钟，86400秒！这数据对谁都一样的，那为什么每个人创造的财富都不一样呢？为什么比尔盖茨每分钟创造的价值都比自己高？成功人士他们只是有站在

巨人的肩膀上去超越别人的原因吗?看完《时间管理》一书后我觉得成功人士之所以成功是因为他们将所有时间都用来做最有价值的事!

时间管理是在有目标的人身上才能体现出其成效的，因为它约束了你的计划行程，确保你的每一秒都在做你人生中最有价值的事情!明确的人生目标会使你的精力全部集中到最重要的任务上，所以你的人生目标将直接影响到你对时间的把握!

书中介绍了几个很有用的时间分配管理方法，并不断的强烈拒绝做与人生目标不相干的事情!如何能统筹得更好，主要体现在一张日程计划表里，它锁定了一天中什么时候应该做什么事情!同时自身必须有处理事情轻重缓急的评估意识，使用核查目标、分类处理、授权等方法改进时间的分配，并努力克服一些拖延、拖拉习惯，巧妙的处理浪费时间的电话、闲聊、约会、会议等，使自己有更充足的时间做更有价值的事情，让单位时间创造价值的最大化!

这本书里有这样一则小故事：传说在五台山的悬崖峭壁上生长着一种与众不同的鸟：它长着四只脚，两只光秃秃的翅膀，但不会像一般的鸟一样飞行，人们都叫他“寒号鸟”。在一个草长莺飞的春天，草碧绿树绿的夏天，稻香满空的秋天，寒号鸟都整日东游西荡，还一个尽地向其他鸟儿骄傲的展示它那绚丽多彩的羽毛。随着隆冬将至，其他的鸟都忙开了：它们有的开始结伴飞到南方，准备过一个温暖的冬天;留下来的，就整天忙着积聚食物，衔草筑巢。唯独寒号鸟浑然不把如何过冬当回事，转眼间，冬天来临，天气一天比一天冷，其他鸟儿都换上了羽绒新装，而且待在温暖的巢里。这时的寒号鸟，身上的漂亮羽毛都脱光了。夜间它躲在石缝里冷得直打哆嗦，它不停的叫着：“冻死我了!冻死我了!……明天就垒窝!冻死我了!明天就垒窝!等到天亮了太阳出来了，温暖的阳光一照，寒号鸟忘记了夜晚的寒冷，于是它不停的唱：”得过且过!得过且过!太阳下暖和!太阳下暖和!“就这样寒号鸟过一天是一天，一直没给自己造个窝，最后冻死在岩石缝隙

里了。”明天明天，还有明天，寒号鸟就是这样安慰自己。却不知道这个明天足以把它带入坟墓，所以我们一定要做到今日的事今日毕。

其实时间分配管理并不复杂，很多人在小时候就有了各种各样的理想，直到现在众多人已经现实化，每天只为眼前事所纠结，并且容易受到外界的诱惑，得过且过，以至于时间匆匆而过，我们生活在一个与时间赛跑的时代，必须懂得惜时，毕竟一寸光阴一寸金，寸金难买寸光阴！正如郭沫若说：时间就是生命，时间就是速度，时间就是力量。

管理心得体会的篇六

微管理[Micromanagement]是一种以详细控制和干预为特征的管理方式，意味着上级对下属过分详细的指示和监管，常常导致员工的负面情绪和工作效率的下降。然而，在实践中，我们不可避免地会遇到微管理的情况，因此，如何正确应对和处理微管理问题，成为了每个员工和管理者需要面对和解决的难题。本文将从自身体会出发，探讨微管理的成因、影响和应对之道。

首先，微管理的出现往往与管理者的处于不安全感有关，他们可能担心自己无法掌控工作进程，为了确保事情按照他们的期望发展，便开始进行过分干预和指导。管理者对下属的不信任感是微管理的主要源头，而这种不信任感可能源于管理者自身的能力不足、工作压力过大或者是团队的目标任务不清晰。在我个人的经历中，曾经遭遇过一个管理者因为经验匮乏和责任心不强，对我们执行的每一个细节都过分关注，导致我们的工作效率和士气明显下降。因此，管理者需要意识到，微管理只会加重员工的压力，产生戒备心理，进而损害整个团队的凝聚力和创造力。

其次，微管理对员工的影响是一方面造成工作积极性和创造

性的下降，另一方面也会导致员工情绪的波动和筋疲力尽。当员工感到自己被过分监督和干涉时，会产生一种压抑感和不被尊重的情绪，他们可能会感到自己的能力和专业知识无法得到认可，进而选择性地对工作投入热情减少。而长期处在这种状态下，不仅会影响到个人发展和职业生涯的进步，还容易引发工作倦怠、心理健康问题等一系列的负面后果。因此，员工应该学会如何与微管理相处，并积极寻求解决问题的方法。

在面对微管理时，我个人的体会是尽量与管理者进行有效的沟通并找到问题的根源。首先，我们要保持冷静的心态，不要过分紧张和反感微管理的行为，而是试着用理性的思维去客观地分析问题所在，并找出解决的方向。其次，要与管理者保持良好的沟通，主动与其交流工作状态、进度和困难，甚至可以提出合理的建议和解决方案，以争取得到更多的自主权和信任。同时，我们也要通过自我反省，审视自己的工作能力和态度是否还存在欠缺之处，尽量提高自己的专业素质和解决问题的能力。

此外，团队合作和相互支持也是缓解微管理问题的重要手段。当团队面临微管理时，我们可以与同事共同探讨和解决问题，互相分享工作心得和经验，以减轻个人的心理压力和负面情绪。同时，通过团队的力量，我们能够对外界形成更加统一和自主的声音，以期引起管理者的重视和改变。团队成员之间的默契和互助将为我们摆脱微管理问题提供有力的支持和帮助。

总结起来，微管理对团队的发展和员工的积极性都是一种负面影响，但是每个员工和管理者都能够通过积极的应对和沟通去改变这种状况。管理者要尊重和信任员工的能力，营造积极开放的工作环境；员工要保持积极的心态，善于与管理者交流和解决问题；而团队合作和互助则能够为我们共同战胜微管理问题提供有力保障。只有通过共同努力，我们才能够实现高效工作和和谐发展。

管理心得体会的篇七

随着社会的不断发展，管理已经成为每个组织中的必备技能。在一个组织中，管理的质量不仅仅影响着组织的效率和利润，更关系到员工的幸福感和生产力。我是一名管理者，多年来，我深刻认识到高质量的管理对于组织和个人都具有多么的重要性。下面我将分享我的管理心得体会，希望它们能够对你有所帮助。

第二段：树立正确的管理理念

一个成功的管理者需要树立强大的管理理念。管理者应该要明确一些核心的管理原则，并始终牢记领导者的角色。例如，管理者应该具备具有清晰的职责和权力，同时也应该展示出沟通合作的一面。管理者应该对员工进行支持和帮助，尊重他们的才能和个性，使他们能够感受到自己的价值和受到认可。这也是追求组织长期目标的最佳途径。

第三段：倾听员工的声音

管理者应该时刻保持关注组织内部的动态，向员工收集反馈意见，并将其转化为行动计划。通过与员工沟通交流，您将了解他们的期望和担忧，您可以听到他们的想法并作出回应。当员工感受到管理者尊重他们的观点，他们也会更愿意为组织付出心力，最终提高组织效率和生产力。

第四段：培养一支优秀的团队

一个优秀的团队是成功的组织的基础。管理者应该通过正确的领导的方式，培养一支高效的团队。这意味着您需要认真挑选员工，并帮助他们积极和协同地相互作用。同时，您应该确保员工知道自己的职责和任务，同时也要提供必要的资源和支持，以便在工作中获得最佳的结果和价值回报。

第五段：不断优化改进

如何维持和提高组织的工作效率和生产力，这是每个管理者需要考虑的问题。管理者需要始终关注市场和社会的变化，及时采取调整措施，以适应环境的不断变化和应对风险。同时，不断优化组织流程，探索更加高效的经营方式，这都是非常关键的步骤。一个成功的管理者需要持之以恒地进行不断的优化和改进，以确保组织始终保持在优势位置。

结论：

作为一名管理者，我们需要有清晰的管理理念，倾听员工的意见，构建高效的团队和不断优化改进。这些方面的正确管理实践都是管理者需要不断学习和提高的目标。我们希望通过更好地实践这些原则，让组织能够更加成功地向前发展。

管理心得体会的篇八

第一段：引言（100字）

微管理是近年来广泛传播的一种管理风格，它着重于管理者对员工细微的工作步骤和决策进行详细的监督和指导。尽管微管理有时被贬低为过度控制和干预，但它在一些特定情况下仍然是一种有效的管理方法。通过我的实践经验和思考，我认为微管理的核心在于平衡指导和尊重员工的发展空间，同时注重细节和关注整体目标。

第二段：微管理的优点（250字）

微管理的优点之一是能够确保工作被正确完成。细致的监督和指导可以帮助员工了解他们的职责和期望，并提供及时的反馈和支持。此外，微管理还可以提升员工的技能和专业能力，因为管理者不仅仅告诉他们如何完成任务，还给予他们学习和成长的机会。此外，微管理还可以加强团队的协作和

沟通，因为每个人都清楚自己的任务和其他人的责任。

第三段：微管理的缺点（250字）

然而，微管理的过度使用也会带来一些负面影响。首先，过度的监督和指导可能会让员工感到不受信任和缺乏自主性，从而导致他们的积极性和工作动力下降。其次，微管理容易忽视员工的创造力和创新潜力，因为它关注的是如何完成任务而不是如何提出新的思考和方法。此外，微管理还可能导致工作流程的延迟和效率的降低，因为过多的指导和干预会增加决策的复杂性和时间成本。

第四段：微管理的适用场景（250字）

虽然微管理有其局限性，但在一些情况下，它仍然是有效的管理方式。例如，在新员工加入公司时，微管理可以帮助他们迅速适应新环境和工作内容。此外，对于一些重要的任务和项目，微管理可以确保它们顺利进行，并减少潜在的风险。此外，对于那些需要高度规范和精确执行的工作，如医疗和金融行业，微管理可以确保工作的准确性和安全性。

第五段：微管理的改进（350字）

为了克服微管理的缺点，管理者可以采取一些改进措施。首先，他们可以更多地与员工沟通，了解他们的需求和想法，为他们提供更大的自主性和决策权。其次，管理者可以建立一个支持和鼓励创新的文化，让员工敢于提出新的想法和解决方案。此外，管理者还应该明确传达整体目标和战略，让员工知道他们的工作对公司的发展有何贡献。最重要的是，管理者应该相信员工的能力，并给予他们必要的培训和资源，使他们能够在微管理的框架内发挥更大的创造力和潜力。

总结：微管理虽然有其优点和缺点，但在某些情况下是一种有效的管理方式。通过平衡指导和尊重员工的发展空间，注

重细节和关注整体目标，管理者可以更好地运用微管理的方法。同时，为了克服微管理的局限性，管理者应该采取一些改进措施，鼓励员工的创新和自主性，传达明确的目标和战略，并提供必要的培训和资源。只有在充分发挥员工潜力的同时，微管理才能真正发挥其效用。

管理心得体会的篇九

能参加此次医院举办的护士长管理培训班，我深表荣幸。这次为期两天的学习，给我留下了及其深刻地印象，感触良多。

怎样才能成为一名合格并且优秀的护士长?作为一个没有管理经验的年轻护士来说，其实是挺困惑的。此次培训中，通过老师的一番讲解，我了解到：一名护士长在日常工作中承担着多种角色，如领导者、联系者、陪伴者、监督者、传播者、代言人、企业家、资源调配者、调停者、协调者。而要成为一名优秀的护士长还要有孜孜不倦的学习精神和过硬的专业技能，不断的探索和研究本专业的疑难问题，合理的处理人际关系，发挥自己的个人魅力，增加团队的凝聚力等等。

在这次培训中，仁济医院护士长的讲课，让我感触颇深，获益匪浅。她的管理艺术中展现的魅力和她丰富的经历，是我今后努力学习的典范。她通过自己的不断学习，不断努力，不仅成为专业领域的佼佼者，更是在自己的管理道路上不断创新，不断突破，创造了一条富有个人特色的管理方式。就如易院长所说，学习是能力的来源、是知识的源泉、是能力的提升渠道，学习是一种意识、是一种态度、更是一种习惯。在许美护士长的身上，让我看到了充分认识学习的重要性和必要性。

同时，她的以护理团队为主体的管理理念、管理方法，以提升团队的凝聚力、学习力、创新力、价值力为管理目标，在提升整个护理队伍的能力方面起着重要的作用。这让我认识到，作为护理管理者，要合理利用和分配人力资源，适当授

权，用人之长，善于发现有能力强的人，最大限度的调动护士的主观能动性，发挥护士的潜能和团队精神。鼓励护士参与和关心科室的护理管理工作，做到人人有职责，最大限度的提高护理工作质量。作为管理者对护士的培养，是让她们做考生——以“学会”为目的去寻找已知的现成答案；还是做学生——以“会学”为手段去探索未知的世界？答案肯定是后者。就像如今持续护理质量改进中，很多医院开始进行的品管圈活动，它的精神就是，强调团队精神，提倡全员参与、自动自发，进行头脑风暴，开发无限脑力资源，做到事半功倍。

同时，在此次培训中，让我更深入地了解了二八法则在护理管理中的应用，了解了目前护理质量持续改进的方法，如pdca循环、品管圈(qcc)这些都是我们今后工作的方向。

通过此次培训，让我更新了观念，拓宽了思路，增长了见识，更明确了护士长的职责。护士长不仅要有较高的业务能力和综合能力，而且要有奉献精神。另外，护士长还应有多元意识，只有不断地努力和进取，不断地学习和创新，不断地完善自己，才能提高管理效果。

思路决定出路，态度决定高度，我将在今后的工作中努力学习专业知识，争做自己专业领域的翘楚，要有批判性思维，勤于思考，在探索中解决问题，在前进中锻炼成长。

管理心得体会的篇十

我校在区教育局普教科的正确领导下，严格按照主管单位的要求，以严谨的态度，规范的管理，创新的理念，不断提高学籍管理质量，更好的为教育教学服务。现在将我校的学籍工作做个汇报，希望能得到兄弟单位的帮扶和指点，以便为今后更好地工作打下基础。

一、健全组织机构，落实管理责任。

我们首先成立了xx小学学籍管理工作领导小组，组长由中心校校长担任，负责全面的学籍领导工作，负责招生、转学审批，副组长由中心校副校长担任，负责班级学生和转来学生的安排和调整；小组成员为教导主任、及中心校各班班主任。教导主任具体负责的学生统计、转出、转入变动情况的申报和入档工作；班主任负责班级学生的信息填写、上报、变动学生的材料收缴工作。在领导小组的统一领导下，实行分层管理，认真落实，真正做到分工明确，为学校学籍管理工作提供组织保障。

二、严格要求，强化学籍的动态管理。

学籍管理是义务教育教学管理工作的重要内容之一，也是全面提高素质教育，以全体学生主动发展的前提，为了把这项工作抓实，我们强调了从严要求、动态管理。严格进行学生的信息采集和档案管理。

1、把好招生和毕业关。

xx街道由于经济发展和空港区位优势使得我校成为是xx地区生源较多的学校。外来人口和留守儿童较多。这为我们的招生工作和学生的毕业工作带来麻烦，也为我校的学生变动和学生信息的采集带来困扰。为此把好招生和毕业的关口就尤为重要。招生时，我首先根据区招生办的新生入学通知，制定好我校的招生计划、要求；制定好新生的信息记载表格、新生入学通知书；然后把我校新生入学通知书，印好发到幼儿园家长手中，并放大数张分别张贴街道告示墙；最后进行新生报名。对于新生，我们严格按照要求进行入学、分班，对于留守儿童家庭，我们必要时还采取上门服务和耐心等候的方式进行工作；对于外来工子女的入学和信息登记，我们采取留下户口复印件、方便入学的方式进行归档，这样保证了入学新生的信息比较准确，奠定了学生学籍工作的基础。

毕业班管理工作是我们学籍工作的最后环节。我们的做法也

是从细从严入手。对即将毕业的年段学生的信息和变动情况首先进行摸排。好在本人长期带毕业班，对学生的信息和动向比较了解，所以掌握比较准确。即将毕业时，我要求班主任对外来学生和借读生进行告知家长，要求学生回原籍读书，做好毕业前变动工作，也为外地学生回当地中学读书提供方便。填写毕业生登记表和毕业证工作。我总是先制定好填写要求(包括学生的信息、毕业时间、身份证、照片粘贴、毕业编号、上交时间等项目)每人一张发到班主任手中，按要求填写;然后教导处进行检查，把填写工作和班主任考核挂钩。这样毕业生登记表和毕业证填写就会整齐划一，信息准确。最后学年结束，我们都会顶着压力及时、全额如数的把毕业生登记表在招办和普教科的见证下交到中学手中，从不放人情档、关系档。

2、严格学生变动程序

每年我校都有将近两千名学生。这两千名学生中外来工子女将近五百到六百，再加上当地外出打工特别多，留守儿童有增无减。这些就为我们学籍工作中的学生变动带来麻烦。没有手续，没有信息，家长随心所欲。为此每学期开学前，我都事先准备好外来学生信息登记表格、学生变动各种证明以及变动要求。转来学生必须事先登记好个人信息、上交学生变动证明、上交学生和家长户口簿复印件;转出的学生必须事先登记好个人信息、上交学生变动证明;休学的必须提供医学证明和家长申请。我们的原则是，坚持原则、秉公办事，一丝不苟。对转出的学生，了解清原因，看户口，严把转出关。对转入学生，查验户口，转学证，严把入学关。经常和班主任对“点名册”，保证班、校和教委数据的准确。这些常规工作估计所有学校都完成的比我校更好。在此无需赘述。

我只是要说，我们还要应发挥班主任和年级主任的作用，当然必要时还可和班级学生进行接触。班主任是执行学籍管理的重要责任人、年级主任是执行学籍管理的督促人。我们应加强班主任和年级主任学籍管理培训工作。让班主任参与

学生变动申报和了解中来，这样所有的事情就会简单些。如班级学生变动和去向、外来学生变动证明的上交、学生休学的要求和人数的变化等等。每次班主任培训，我都加入学籍的要求和政策学习，让班主任知道学籍的重要性，也为学籍准确展开和申报提供帮助。

三、细致准确，实行档案管理规范化。

学籍资料填写、报送及存档，是学籍静态管理的主要方面。根据档案资料的完整性、连续性、准确性、真实性的原则，学校对学生档案进行了规范化管理。

1、建立学生规范档案。根据学生的信息，我们为每个学生都建立了学籍档案。外来务工人员的子女和借读生也不例外。每年的新生的信息，我们的做法都是教导处统一打印，这样保证了新生信息的准确性、真实性。学生的学籍卡每学期期末，教导处都会组织检查一次。对学籍卡和学生《成长脚印》的填写进行细致深入的督促和指导，并把检查的结果和教师的考核相挂钩。这样保证了学生档案填写的准确性。每学年我们还组织一年级班主任对新生的《成长脚印》的填写进行培训；并利用家长学校对家长进行学生学籍方面的知识说明，以减少班主任的工作量，为家长对学籍工作的配合进行了依据。

2、准确上报学生信息。学生的各种信息的上报的准确率来源于做好基础工作。好在我们早在几年前，就建立了xx小学学生电子信息档案，每学年只要把新生进行更新就行。每次开学，我都在xx小学学生电子信息档案中把每个班上学期的学生名单打印给各个班主任，让他们照此进行报名。如果发现名单中有未报到的学生，就在名单上注明；由校长室和教导处带来的新报到的学生也在名单上按要求补足信息。报到结束要求班主任把各班发给的已经根据学生报到情况，修改好的名单上交教导处，教导处重新进行整理、登记；然后，再返还班主任保存。这样班主任就明确了本学期班级人数和班级学

生的个人信息，为本学期填写其他表格提供依据。教导处也因此明确了学生变动的具体信息，还可以和教导处学生变动的登记进行比对，使学校的学生信息更加准确；也为了解学生变动的原因和变动的过程提供了依据；为准确上报学生信息提供了保证，减轻了班主任登记学生信息的负担。